Kyösti Waris 16.10.2009

HENKISEN HYVINVOINNIN (MIELENTERVEYDEN) EDISTÄMINEN TYÖSUOJELUHALLINNON KEINOIN

Esitys:

Esitän, että työsuojeluhallinnon toiminnan tavoitteeksi asetetaan nykyistä selvemmin henkisen hyvinvoinnin (mielenterveyden) edistäminen työpaikoilla. Tämä toteutetaan kehittämällä työoloja niin, että työ- ja toimintaprosessit sujuvat, työssä on turvallista ja terveellistä työskennellä, palautumis- ja lepoajat on oikein sovitettu työn aiheuttamaan kuormitukseen nähden, työ ja työsuoritus hallitaan riittävästi ja ihmisillä on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia työhönsä ja työyhteisössään. Terveydelle haitallisten kuormitustekijöiden arvioinnissa ja ehkäisyssä kiinnitetään huomiota fyysiseen, sosiaaliseen ja organisatoriseen työympäristöön.

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- uudistetaan työsuojelustrategiaa ja sen painoaluemäärittelyä edellä esitetyn mukaiseksi.
- asia otetaan esille runkosopimuksen uudistamisen yhteydessä v. 2010
- lisätään työsuojeluhallinnon henkilöstön valmiuksia kohdata ja käsitellä henkisen hyvinvoinnin kysymyksiä perustamalla erillinen hanke asian edistämiseksi.

Perustelut

Työ ja työolosuhteet koetaan henkisesti hyvin rasittavana varsin monilla työpaikoilla. Kokemukset työn rasittavuudesta eivät ole vähentyneet viimeksi kuluneiden kahdenkymmenen vuoden aikana. Työn aiheuttama terveydelle haitallinen henkinen kuormittavuus on osasyynä sairastavuuteen, työstä poissaoloihin ja työstä pois siirtymiseen työkyvyttömyyseläkkeiden kautta. Esimerkiksi masennuksen vuoksi työkyvyttömyyden vuoksi eläkkeelle siirtyneiden joukko on kasvanut huolestuttavasti viime vuosina.

Euroopan yhteisössä on arvioitu, että 50-60% sairauspoissaoloista johtuu työperäisestä stressistä. Tästä ja muusta menetyksestä aiheutuvat vuosittaiset kustannukset ovat EU:n alueella huomattavat - kymmeniä ellei ehkä jopa satoja miljardeja euroja. Kysymys on siis paitsi mittavasta inhimillisestä kärsimyksestä myös huomattavista taloudellisista menetyksistä, jotka heikentävät yritysten kannattavuutta. Tästä syystä nykyistä paremmista työoloista on tullut keskeinen edellytys ihmisten jaksamiselle ja jatkamiselle työelämässä ja yritysten menestymiselle. Tässä on tärkeää työn aiheuttaman terveydelle haitallisen kuormituksen ja työstressin hallinta ja ehkäisy.

Euroopan työsuojelustrategiassa 2007-2012 (Stm 2007:24, ks. linkki lopussa) mainitaan omana kohtanaan (7.2) mielenterveyden edistäminen työpaikalla. Kyseisessä kohdassa ”komissio rohkaisee jäsenvaltioita liittämään strategioihinsa erityisaloitteita, joilla tuetaan sekä mielenterveysongelmien ennalta ehkäisyä että mielenterveyden parantamista.”. Kohdassa mainitaan myös työperäistä stressiä koskevan sopimuksen täytäntöönpanon arviointi. Yhteisön keskeiset työmarkkinaosapuolet

allekirjoittivat työperäistä stressiä koskevan puitesopimuksen 8.10.2004. Komissio antoi tiedoksi 8.11.2007 työmarkkinaosapuolten keskinäisen puitesopimuksen häirinnästä ja väkivallasta työpaikalla. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto on julkaisut lukuisia tiedotteita (Facts) aihepiiriin liittyvien työperäisten terveyshaittojen ehkäisystä.

Mielenterveydestä voidaan käyttää myös käsitettä *henkinen hyvinvointi* (Työelämä ja mielenterveys, esite 4/80, s. 2, 4-5. painos, Työsuojeluhallitus, Helsinki 1988).

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738, 8 §) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tähän kuuluu mm. työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (10 §) ja työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen (25 §). Kuormitustekijöihin kuuluvat mm. henkiset kuormitustekijät, jotka vaikuttavat ihmisen henkiseen hyvinvointiin.

Työsuojeluhallinnon strategiassa vuodelta 1998 mainitaan erityisinä kehityskohteina ja keskeisinä tavoitteina:

- työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen
- työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisy
- työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy
- henkinen hyvinvointi työssä
- työntekijöiden työssä jaksaminen
- työn hallinta.

Työsuojelustrategia on nyt yli kymmenen vuotta vanha, mikä osaltaan aiheuttaa paineita sen uudistamiseen. Työsuojelustrategian ongelmana on nähtävä myös mm. siinä mainittujen painoalueiden päällekkäisyys. Henkinen hyvinvointi (mielenterveys) työssä on yläkäsite, joka koostuu useista, myös strategian painoalueina luetelluista osatekijöistä. Ilmiön monitahoisuus lienee syynä siihen, että sitä on ollut vaikea konkretisoida käytännön toimenpiteiksi. Tästä johtunee myös se, että työsuojelun piirihallinto on toiminnassaan keskittynyt vain joihinkin yksittäisiin haitallista henkistä kuormittumista aiheuttaviin tekijöihin, kuten häirinnän ja asiakasväkivallan ehkäisyyn. Työsuojelun piirihallinnon valmiuksia kohdata ja käsitellä henkisen hyvinvoinnin haasteita tuleekin lisätä ohjeistuksen, koulutuksen ja toiminnan uudelleen järjestelyjen kautta. Tätä varten tulisi perustaa erityinen hanke.

Työstä ja työoloista johtuvien terveyden riskitekijöiden kartoittaminen, analysointi ja hallinta on keskeistä pyrittäessä lisäämään työntekijöiden henkistä hyvinvointia, mielenterveyttä työpaikoilla. Tähän kuuluu olennaisesti terveydelle haitallisen kuormituksen ja sen aiheuttaman työstressin hallinta ja ehkäisy. Tähän voidaan päästä vaikuttamalla viiteen pääalueeseen:

- kitkaiset työ- ja toimintaprosessit
- turvattomuus
- riittämätön lepo / palautuminen
- huono työn hallinta
- riittämättömät vaikutusmahdollisuudet

Haitallista kuormittumista ja työstressiä aiheuttavien tekijöiden paikallistamiseksi tulisi työympäristöä tarkastella sen kolmen osatekijän suhteen: fyysinen, sosiaalinen ja organisatorinen työympäristö (liite)

Liite: Työhön ja työolosuhteisiin liittyviä terveyden riskitekijöitä, muistio 24.9.2009 / KW

Linkki: (Työsuojelustrategiat) http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyosuojelustrategia

LIITE

Kyösti Waris **Muistio**
24.9.2009

TYÖHÖN JA TYÖOLOIHIN LIITTYVIÄ TERVEYDEN RISKITEKIJÖITÄ

Psykososiaalinen terveyden riskitekijä: haittatekijä, joka vaikuttaa työntekijän psyykeen ja kehoon terveyttä vaarantavalla tai huonontavalla tavalla. Tällainen haittatekijä voi sijaita fyysisessä, sosiaalisessa tai organisatorisessa työympäristössä.

Terveydelle haitalliset tekijät yleisellä tasolla:

- työ- ja toimintaprosessien kitkaisuus
- turvattomuutta aiheuttavat tekijät
- riittämätön lepo
- huono työn hallinta
- riittämättömät vaikutusmahdollisuudet

Terveyden riskitekijöiden sijainti työympäristössä:

- fyysinen työympäristö (mm. fyysiset tilat, ilmastointi, valaistus, työpiste)
- organisatorinen ympäristö (mm. säännöt, toiminnan järjestelyt, organisaation rakenne, toimintamallit, sopimukset)
- sosiaalinen ympäristö (mm. ihmissuhteet, johtaminen, vuorovaikutus)

Haittatekijöiden sijaintia voidaan tarkastella seuraavan kaavion avulla:

Haittatekijän sijainti (ympäristö):

Haittatekiiä:	Fyysinen	Sosiaalinen	Organisatorinen
Kitkaiset työ- ja toiminta-prosessit			
Turvattomuus			
Riittämätön lepo/ palautuminen			
Huono työn hallinta			
Vaikutusmahdollisuuksien puute			

Ruutuihin voidaan sijoittaa mm. alla kuvatut yksittäiset työympäristöhaittatekijät.

Terveydelle haitallisten tekijöiden yksityiskohtainen kuvaus:

Työmäärä ja vaativuus:
- työtä on liikaa; liian paljon työtehtäviä; kiire, aikapaine, työ sitoo, vaikea irtautua; ei riittävästi lepoa
- rasittavat työajat; pitkät työpäivät, vuorotyö
- työtä on liian vähän; tapahtumaköyhyys; yksitoikkoisuus
- työ on liian vaikeaa; ei osaa; liian paljon opittavaa, vastuuta; jatkuva tarkkaavaisuus; jatkuvat keskeytykset; taustahälinä, kitkainen työprosessi
- työ liian helppoa; liian vähän opittavaa; rutiineja paljon, työ yksipuolista, toistuvat työvaiheet,
  virikeköyhyys riittävän aktivaatiotason ylläpitämiseksi

Tehtävien selkeys:
- epäselvä tehtävänkuva; tai asema työyhteisössä; tästä johtuvat ristiriidat; ei tiedä, mitä kuuluu tehtäviin tai mikä on asema organisaatiossa; organisaation tai omaa asemaa koskevaa tietoa ei riittävästi; ei palautetta

Kehittymismahdollisuudet työssä:
- vähäiset tai puuttuvat kehittymis- / etenemismahdollisuudet: ei palkitsemista; ei mahdollista siirtyä vaativampiin tehtäviin; ei urakehitystä

Ihmissuhteet / johtaminen:
- ei saa tukea työtovereilta, esimieheltä
- johtamisongelmat; piittaamattomuus; ei tavoitettavissa; epäoikeudenmukainen kohtelu; epäluottamus alaisia kohtaan; uhkaava komentelu; vastuunpakoilu; epäselvät toimeksiannot
- väkivalta: kiusaaminen; uhkailu; seksuaalinen häirintä; fyysinen väkivalta tai sen uhka
- huono ilmapiiri: kireä, pelokas, jännittynyt
- eristäminen; syrjintä

Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet:
- ei voi osallistua: työpaikkakokouksiin; työpaikkapalavereja ei ole; yksintyöskentely
- ei voi tai ei osaa vaikuttaa: työn suunnitteluun, työn tavoitteisiin, määrään, sisältöön, työtapaan, työvälineisiin, tai työyhteisön toimintaan; kone tai työprosessi määrää työtahdin, työ- vaiheet ja työn määrän; mielipidettä ei voi esittää tai sitä ei oteta huomioon

Työn fyysinen rasittavuus:
- työ on ruumiillisesti raskasta; rasittavat työasennot, nostot
- puutteelliset työvälineet
- huono työvälineiden sijoittelu
- huonot työasennot

Fyysinen työympäristö:
- työstä ja työolosuhteista aiheutuva tapaturma- tai sairastumisvaara
- sopimaton: valaistus, lämpötila, ilmastointi, tärinä, kemialliset aineet, pöly, säteily; vaaralliset kulkutiet; sopimattomat työtilat

Työsuhde:

- työsuhteen epävarmuus

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen:

- työ sitoo vapaa-ajallakin; ei mahdollisuutta irtautua työstä; oltava tavoitettavissa milloin tahansa
- työjärjestelyissä ei joustoa yksityisasioiden, esim. perhetilanteen ongelmien hoitamiseksi
- työ eristää perheestä ja ystävistä pitkäksi aikaa, komennustyö, esim. ulkomailla työskentely

----

Terveydelle haitalliselle kuormittumiselle altistavia yksilöllisiä tekijöitä ei ole kuvattu tässä yhteydessä